

# 「働き方改革」が、全国舞台テレビ照明事業協同組合(全照協) 加盟企業に及ぼす影響についての考察

事務局まとめ

## ■働き方改革とは

日本の人口は2008年をピークに減少に転じており、現在深刻な労働力不足となっています。

その労働力不足を解消させる為、働き手を増やし、出生率を上昇させ、労働生産性を向上させる政策が「働き方改革」です。

働き方改革実現進め会議が提出した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(働き方改革関連法)」が2018年6月29日に可決・成立し、2019年4月から施行されました。

この法律は、

「長時間労働の是正」

「正規・非正規の不合理な処遇差の解消」

「多様な働き方の実現」

という3つが柱になっています。

この3つの柱を持つ「働き方改革」の実現に向けて、雇用と労働を所管する厚生労働省では、下記の7つを具体的な取組みとして挙げています。

- (1) 非正規雇用の待遇差改善
- (2) 長時間労働の是正
- (3) 柔軟な働き方ができる環境づくり
- (4) ダイバーシティの推進
- (5) 賃金引き上げと労働生産性向上
- (6) 再就職支援と人材育成
- (7) ハラスメント防止対策

しかし、その運用については、我々業界のこれまでの労働条件・給与体系・資金繰りではとても対応できるものではなく、抜本的な改革が必要となります。

特に問題となる、「長時間労働の是正」「正規・非正規の不合理な処遇差の解消」について留意点を纏めましたので、全照協加盟企業の法令対応へのご参考にして頂ければ幸いです。

## ■長時間労働の是正

### ◆労働時間とは(労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインより)

#### 労働時間＝使用者の命令指揮下に置かれている時間

(H12年3月9日最高裁第一小法廷判決 三菱重工長崎造船所事件)

1. 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたる。
2. 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断される、
3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します
  - ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間  
→入り時間、退館時間への対応が必要
  - ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）  
→上記を踏まえ、休憩時間と待機時間の判別が必要
  - ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

### ◆時間外労働の上限規制について 大企業 2019/4～ 中小企業 2020/4～

残業時間の上限が法律により1ヶ月45時間、1年360時間と定められた。  
罰則：6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

法的な残業時間の上限を平均すると1日2時間程度の残業に相当し、法定労働時間との合算では「8H+2H=10H」となるが、現在のコンサート・演劇等の施工・本番・撤去のスケジュールでは、「会場入り9:00～退館22:00(会館内作業時間13H)」の会館が多いことから、今までどおりの労働環境・条件では、従業員のシフトを組むことが法的に難しくなる。

労使が合意し「労使協定(36協定)」を結び、さらに「限度時間を超えた場合の労働について」の特別条項を定め、所轄の労働基準監督署長へ届け出をすると、

- ①1年間における時間外労働の上限：720時間
- ②1ヶ月における時間外労働及び休日労働させられる時間：100時間未満
- ③2ヶ月ないし6ヶ月のあいだの各期間における時間外労働および休日労働をさせられる時間の平均：月80時間以内
- ④「時間外労働」が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度

罰則：6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

従来の裁量労働時間制、フレックスタイム制、変形労働時間制も、導入条件と運用に際して、労基署からの指導が厳しくなっており、これまで以上に注意が必要となる為、今後は、2部制シフトを検討していく必要もある。

#### ◆残業時の賃金割増について 中小企業 2023/4～

2023年4月1日より中小企業の月60時間を超える残業は、残業割増賃金率が50%に引き上げられる。

罰則：6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

残業代の支払い額が増額する為、月々のキャッシュベースでの資金繰りに注意する必要がある。

#### ◆有給休暇の時期指定について 全企業 2019/4～

2019年4月から、年10日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、有給休暇の内、年5日は、使用者は労働者の希望を踏まえて時期を指定し、有給休暇を取得させなければならない。

罰則：6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

従業員の希望を考慮し、ツアーのシフトを組む際などは注意が必要。

#### ◆勤務間インターバル制度の努力義務について 全企業 2019/4～

注意点：前日の終業時刻と翌日の始業時刻間に9時間以上一定の休息時間の確保をするよう、厚生労働省が促進しており、勤務間インターバル制度の導入努力をしなければならない。

#### ◆高度プロフェッショナル制度について 全企業 2019/4～

##### 高度プロフェッショナル制度

一定の年収がある一部専門職を労働時間の規制対象から外し、働いた時間ではなく、成果で労働の価値を評価し、賃金を支払う仕組み。年収1075万円以上の専門職が対象。労働者は、使用者から自由な時間で働くことを認められる代わりに、残業や休日・深夜労働をしても、割増賃金が支払われなくなる。

現状の人手不足ではシフトを見直すことが不可能であり、技術力を必要とするこの業種では、経験値のあるシルバー人材の活用も必要となる。

また、深夜打ち込み作業などを行う従業員は高度な専門技術を必要とする

技術者であると業界団体として判断する事から、高度プロフェッショナル制度の導入が求められるが、現状の高度プロの対象年収では適合する技術者は少ない事と、高プロの導入については、今の世論は批判的である事を留意する必要がある。

## ■「正規・非正規の不合理な処遇差の解消」

### 大企業 2020/4～ 中小企業 2021/4～

働き方改革における非正規・正社員の格差解消の施策として「非正規社員の待遇改善」のために主として、

- ・同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ・非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進

の2本を柱に非正規社員の賃金を、正社員に対して6割という現状から、欧米並みの8割まで引き上げる目標を掲げると共に、最低賃金の引き上げ取り組みを継続し、最低賃金1,000円を目指す意向である。

政府が働き方改革の目玉として、労働によって同じ付加価値をもたらす人には同じ賃金と支払うべきという「同一労働同一賃金」を掲げている。

将来的に非正規という枠組み自体をなくし、ライフステージにあわせた働き方を選べるようにする為である。

→年々上昇する最低賃金は、賃金と共に福利厚生などの間接経費の上昇も招き、会社経営を脅かす重要な問題である。

## ■高齢者の就労促進 全企業 2019/4～

少子高齢化への対策として、「非正規の格差改善」によって出産・育児・介護による女性の働き方の制限をなくし、女性が働きやすい環境を整備することに加え、現在労働市場に入っていない高齢者の労働参画も重要であり、継続雇用延長・定年延長の支援等、高齢者に就労環境を整えていく必要がある。

→全労協加盟会社の業務においては、施工・本番・撤去と、専門的な知識・技術が必要とされ、単純労働力だけでは業務を完遂することは不可能である事から、経験値のある高齢者の活用は必須となっていく。